

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jumlah wanita Indonesia yang menempati lebih dari separoh penduduk Indonesia merupakan salah satu aset pembangunan yang harus dikembangkan. Seiring dengan kemajuan pembangunan maka terbuka peluang dan kesempatan bagi wanita untuk berpartisipasi di sektor publik (Setyowati & Riyono, 2003). Wanita yang bekerja dan mengurus rumah tangga hakekatnya lebih memfokuskan pada upaya untuk memberikan perhatian dan kesejahteraan keluarga dan lingkungan, karena wanita yang bekerja dan mengurus rumah tangga pasti tidak nyaman apabila hanya sebatas memberi perhatian pada kepentingannya sendiri (Suharsono & Guritno, 2006).

Persoalannya, ketika wanita memilih untuk menjalani sebuah pekerjaan (karier), terutama bagi wanita yang sudah menikah, ia akan memiliki peran ganda yang dapat menimbulkan persoalan baru yang lebih kompleks dan rumit. Tugas wanita menjadi lebih banyak. Disamping tuntutan untuk memenuhi kewajibannya di dalam rumah tangga, ia juga memiliki beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di dalam pekerjaan (Ermawati, 2016).

Dijelaskan lebih dalam lagi oleh Putrianti (2007) bahwa wanita dengan peran ganda berkecenderungan tinggi mengalami situasi dilema penuh konflik karena masing-masing peran membutuhkan waktu, tenaga dan pikiran secara bersamaan. Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan

terburu-buru dan *deadline*. Yang, Chen, Choi & Zou (Triaryati, 2003) mengungkapkan jika tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota yang lain.

Rustiani (Supartiningsih, 2003) menjelaskan bahwa peran ganda wanita diartikan sebagai dua atau lebih peran yang harus dimainkan oleh seorang wanita dalam waktu bersamaan. Adapun peran-peran tersebut umumnya mengenai peran domestik, sebagai ibu rumah tangga dan peran publik yang umumnya dalam pasar tenaga kerja. Konsep ini agaknya dapat menyelesaikan permasalahan pembakuan peran seperti yang selama ini dipahami sebagian masyarakat sebagai sesuatu yang tidak dapat ditawar. Dengan konsep peran ganda seperti ini, perempuan tidak lagi melulu harus berkutat di sektor domestik tetapi juga dapat merambah ke sektor publik.

Pada perempuan yang bekerja mereka dihadapkan pada banyak pilihan yang ditimbulkan oleh perubahan peran dalam masyarakat, di satu sisi mereka harus berperan sebagai ibu rumah tangga yang tentu saja bisa dikatakan memiliki tugas yang cukup berat dan sisi lain mereka juga harus berperan sebagai wanita karir (Wirakristama, 2011). Konflik peran pekerjaan-keluarga terjadi ketika tuntutan dari tempat kerja, berupa sejumlah waktu digunakan untuk mengerjakan tugas-tugas pekerjaan dan stress/tekanan menyebabkan sistem kerja mengganggu penyelesaian tugas-tugas keluarga (VanBreda, 2001).

Greenhaus & Beutell (1985) memperdalam definisi konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal tertentu. Terdapat tiga bentuk konflik peran ganda yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu; (a) konflik berdasar waktu (*time-based conflict*), dimana waktu yang dihabiskan untuk satu peran membuat individu sulit untuk berpartisipasi dalam perannya yang lain. (b) konflik berdasar regangan (*strain-based conflict*), hal ini konsisten dengan kelelahan atau dimensi iritabilitas, dimana kelelahan atau iritabilitas dalam satu peran mempengaruhi kinerja individu dalam peran lain. Dengan kata lain, peran tidak kompatibel karena kelelahan atau iritabilitas yang ditimbulkan oleh salah satu peran mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. (c) konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*), dimana pola perilaku individu dalam satu peran tidak sesuai dengan harapan pada peran lainnya.

Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa konflik akan berdampak pada munculnya ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Penelitian yang menunjukkan bahwa ada konflik peran ganda yang dialami oleh wanita bekerja dilakukan oleh Kusumawati (2012) pada perempuan pemetik teh di Desa Keteleng. Mereka harus bisa membagi waktu antara pekerjaan domestik mereka sebagai ibu rumah tangga dengan pekerjaan publik mereka sebagai buruh pemetik teh. Jika kondisi ini yang terjadi, maka tidak jarang peran ganda perempuan berubah menjadi beban ganda perempuan, karena selain tuntutan untuk tetap menjalankan peran domestik mereka, masuknya perempuan

ke sektor publik membuat perempuan mendapatkan peran baru yang menuntut mereka untuk dilaksanakan dengan baik pula.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2013) juga menyatakan bahwa para pekerja perempuan cenderung mengalami benturan atau situasi yang dilematis ketika waktu, ketegangan dan pola perilaku yang digunakan untuk melakukan tugas dan kewajiban salah satu peran keluarga atau pekerjaan mengganggu pemenuhan tugas-tugas dan kewajiban peran lain (keluarga/pekerjaan).

Hal ini diperkuat dengan apa yang terjadi di lapangan, berdasarkan survey dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 2 November 2017, 16 November 2017 dan 22 November 2017 dengan melibatkan 3 responden wanita (A, B, C) bekerja sekaligus mengurus rumah tangga yang diwawancarai seputar peran ganda yang dilakukannya.

Responden A mengaku berusaha semaksimal mungkin melakukan perannya sebagai ibu rumah tangga yang mengurus seorang anak dan suami disamping ia juga harus pergi bekerja tepat waktu sebagai teller di salah satu kantor Perbankan. Responden A mengalami masalah ketika suaminya sakit dan harus dirawat di Rumah Sakit. Kondisi ini memaksa responden untuk sementara waktu meninggalkan pekerjaannya, ia harus ijin untuk beberapa hari tidak masuk kerja karena mengurus suaminya di Rumah Sakit. Atasan ditempat kerja responden mengeluarkan surat peringatan untuk menegur karena ia berhari-hari tidak masuk kerja. Ia dianggap telah melalaikan tugas ditempat kerja. Permasalahan tersebut disampaikan kepada suami yang memutuskan bahwa ia

tetap harus bekerja agar tetap bisa membantu perekonomian keluarga. Responden tidak mendapat dukungan nyata dari suami dalam hal urusan rumah karena suami responden menanggapi bahwa beban pekerjaan kantor dan keluarga memang resiko yang harus ditanggung oleh responden yang ingin bekerja. Meski sering mengalami permasalahan dan sulit dalam pencapaian aktualisasi diri, bagi responden bekerja dan mengurus rumah tangga merupakan suatu bentuk ciri-ciri aktualisasi diri yang ingin dicapai.

Senada dengan diatas responden B yang bekerja sebagai karyawan Admin Perbankan, pada saat wawancara ini responden juga menjelaskan bahwa kehidupan sehari-harinya sebagai ibu rumah tangga dan sebagai Admin yang waktu bekerjanya lebih panjang terkadang memicu pertengkaran dengan pasangan atau dengan anggota keluarga dirumah, jika ia sudah kelelahan di tempat kerja terkadang ia menjadi lebih emosi dan banyak menggerutu sesampainya dirumah. Ia mengakui bahwa anak menjadi korban dari kemarahannya meskipun tidak berlangsung lama. Situasi dilema penuh konflik terjadi ketika sekarang suami responden tidak bekerja, responden merasa bosan jika sepulang bekerja sering bertengkar dengan suami. Tidak adanya keprihatinan dari suami dan kurang membantu pekerjaan rumah tangga seperti mencuci membuat responden juga merasa lelah dan ingin keluar saja dari pekerjaannya, namun responden menjelaskan bahwa ia kembali mengingat ia sudah menjalani pekerjaan ini semenjak sebelum menikah dan merupakan salah satu pencapaian dari aktualisasi dirinya sehingga ia mengurungkan kembali niatnya untuk keluar dari pekerjaannya.

Berbeda lagi dengan responden C yang mengaku sangat menikmati peran gandanya sebagai wanita yang bekerja dan juga ibu rumah tangga dengan seorang anak usia 14 bulan karena ia mendapat banyak dukungan dari pasangannya. Bentuk dukungan dari pasangan responden yang paling nyata ialah berupa bantuan dalam hal mengurus anak dan menyiapkan kebutuhannya sendiri sebelum bekerja. Pasangan suami istri ini mengaku memang sudah berkomitmen dari awal untuk berbagi peran yang menjadikan responden lebih tenang dan nyaman di tempat kerja, sehingga hal ini memicu responden untuk terus bekerja, memperoleh kenaikan jabatan dan meningkatkan aktualisasi diri.

Rahmadita (2013) menjelaskan jika seorang wanita yang mampu mengatasi konflik peran ganda memiliki dukungan sosial yang baik sehingga ada kesepakatan untuk mau berbagi peran yang berdampak positif bagi wanita, anak dan keluarga itu sendiri sehingga wanita bisa lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Bobak (Rahmadita, 2013) menyatakan bahwa dukungan sosial pasangan adalah dorongan untuk memotivasi istri, baik secara moral maupun material.

Teori ini diperkuat oleh Adam (Kumolohadi, 2001) yang mengemukakan bahwa dukungan sosial dari pasangan adalah bantuan yang diberikan oleh suami yang berupa memberikan dorongan atau motivasi tersendiri pada istri yang berperan ganda yang biasanya ditunjukkan dalam perhatian, kesediaan mendengarkan keluhan dan setiap saat memberikan masukan yang sifatnya positif. Dukungan seorang suami pada istrinya adalah hal yang memang dibutuhkan dan sangat dianjurkan agar suami memberikan dukungan atau

motivasi yang lebih besar kepada istrinya, sehingga beban istri menjadi lebih berkurang dalam menghadapi konflik peran ganda (Dagun, 2002).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Saman & Dewi (2012) pada 30 karyawan Bank Nasional Indonesia cabang Makassar yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda, dimana semakin tinggi dukungan sosial suami maka semakin rendah konflik peran yang terjadi. Penelitian lain dilakukan oleh Rahmadita (2013) pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai - Berau yang hasilnya menyatakan dukungan sosial menjadi kunci utama wanita dalam berkarir. Ketika pasangan dan keluarga mendukung sepenuhnya apa yang dikerjakan, maka karyawan akan lebih merasa nyaman dalam bekerja. Jika terdapat ketidakseimbangan waktu untuk keluarga dengan pekerjaan maka konflik akan muncul dan akan menghambat proses kemajuan dalam berkarir. Itu mengapa konflik peran ganda dan dukungan sosial sangat berhubungan pada wanita bekerja khususnya pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai.

Alasan wanita bekerja umumnya untuk mencari uang tambahan atau membantu suami dalam mencari nafkah, akan tetapi tujuan dan motivasi wanita modern dalam bekerja telah berbeda, selain untuk mencari uang, tujuan lainnya adalah juga untuk mencari aktualisasi diri (Saman & Dewi, 2012). Wanita bekerja yang mengurus rumah tangga harus mengetahui potensi diri yang dimilikinya. Hal ini berguna untuk mengetahui bakat dan minat yang dipunya sehingga dapat sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan (Syauta & Yuniasanti, 2014).

Menurut Siswandi (Syauta & Yuniasanti, 2014) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri pada dasarnya memberi perhatian pada manusia, khususnya terhadap nilai-nilai martabat secara penuh. Hal tersebut dicapai melalui penggunaan segenap potensi, bakat, dan kemampuan yang dimiliki dengan bekerja sebaik-baiknya, sehingga tercapai suatu keadaan aktualisasi diri yang ideal bagi pertumbuhan dan perkembangan diri. Maslow (Alwisol, 2009) menyebutkan bahwa aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (*self fulfillment*), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Mereka mengekspresikan kebutuhan dasar kemanusiaan secara alami dan tidak mau ditekan oleh budaya.

Rogers (Alwisol, 2009) memandang organisme terus bergerak maju dengan tujuan bukan untuk mereduksi tegangan energi tapi untuk mencapai aktualisasi diri. Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman dan oleh belajar khususnya dalam masa kanak-kanak. Lebih lanjut dijelaskan bahwa manusia memiliki satu motif dasar, yaitu kecenderungan untuk mengaktualisasikan diri. Kecenderungan ini adalah keinginan untuk memenuhi potensi yang dimiliki dan mencapai tahap "*human-beingness*" yang setinggi – tingginya.

Kebutuhan akan aktualisasi diri melalui pekerjaan menjadi salah satu pilihan yang banyak diambil oleh wanita zaman sekarang, karena terbuka kesempatan menempuh jenjang pendidikan dan karir yang lebih tinggi. Mengarahkan daya dan potensi yang dipunyai untuk mencapai prestasi kerja yang

tinggi merupakan bentuk aktualisasi diri pada wanita yang bekerja berperan ganda (Rosiano, 2013). Persepsi wanita bekerja tentang aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap konflik peran ganda. Artinya konflik peran ganda yang terjadi pada wanita bekerja dipicu oleh keinginan aktualisasi diri yang tinggi (Anshori, 2010).

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Hoffnung & Williams (2013) pada 200 wanita yang menunjukkan bahwa wanita yang bekerja penuh waktu dan mengurus keluarga masih mempertahankan pekerjaannya karena mereka sudah tidak bisa terlepas dari pandangan mengenai wanita karir dan selalu membuat perencanaan untuk karir, meskipun ia berkonflik karena kekurangan waktu dengan keluarga dan kehilangan beberapa tahap perkembangan anaknya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin meneliti apakah ada hubungan antara konflik peran ganda pada wanita bekerja ditinjau dari dukungan sosial pasangan dan aktualisasi diri.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris konflik peran ganda pada wanita bekerja ditinjau dari dukungan sosial pasangan dan aktualisasi diri.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada perkembangan ilmu pengetahuan psikologi secara umum dan psikologi sosial

mengenai konflik peran ganda pada wanita bekerja ditinjau dari dukungan sosial pasangan dan aktualisasi diri.

2. Manfaat Praktis

a. Wanita Bekerja & Pasangan

Hasil penelitian ini salah satunya dapat menambah informasi bagi para wanita yang bekerja dan pasangannya dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang muncul berkaitan dengan dukungan sosial pasangan dan aktualisasi diri dalam konflik peran ganda pada wanita bekerja.

b. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai dukungan sosial pasangan dan aktualisasi diri dalam konflik peran ganda wanita bekerja.

